CAFOC de Nantes
22, rue de Chateaubriand
44000 NANTES

Tél : 02 40 35 94 10
Fax : 02 40 35 94 11
cafoc@ac-nantes.fr
www.cafoc.ac-nantes.fr

N° SIRET : 184 409 191 00030

Votre interlocuteur

Xavier BLAY
xavier.blay@ac-nantes.fr

02 40 35 94 19
06 89 86 98 56

Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier - ANFH

Réalisation d'un outil d'aide au repérage des publics vulnérables

Note de cadrage

16 juillet 2015

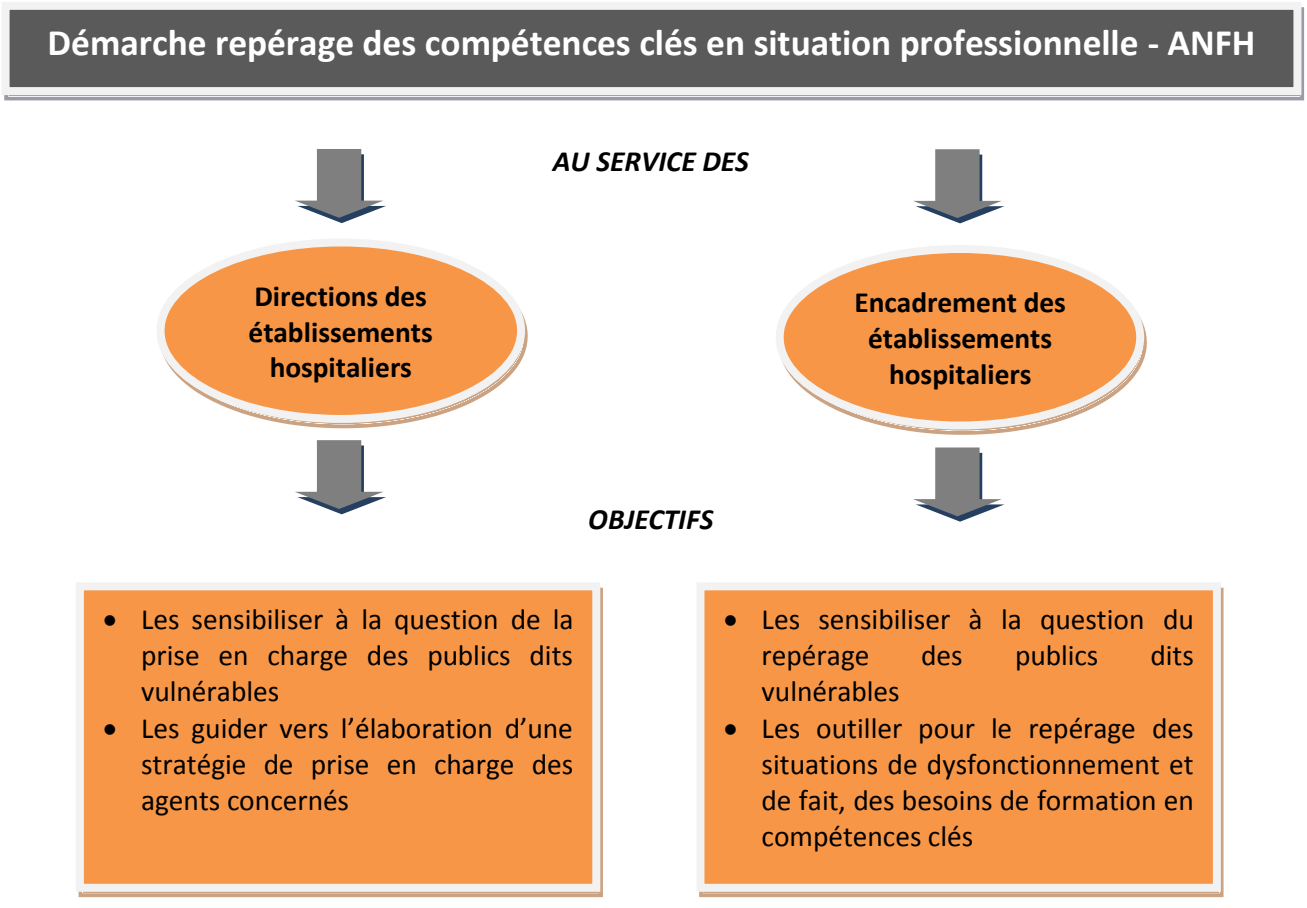
I. Introduction

La présente note de cadrage reprend des éléments structurants de la proposition technique du CAFOC de Nantes auxquelles s'ajoutent les données recueillies lors de la réunion de lancement du projet qui s'est tenue mercredi 8 juillet à l'ANFH.

- ***Rappel des objectifs du projet***

La « démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle » initiée par l'ANFH est à destination des établissements publics de santé adhérents à l'ANFH. Elle s'intègre dans un dispositif de professionnalisation des agents dits les plus vulnérables et ayant potentiellement besoin de développer leurs compétences clés en situation professionnelle. Ce dispositif (repris en pages 3 et 4), communiqué par Madame Rivat, chef de projet, s'inscrit dans le projet stratégique 2016-2019 de l'ANFH et participe à répondre à l'un des objectifs de l'axe 01 « se former, se réaliser ».

La démarche de repérage comporte deux volets qui se veulent complémentaires : l'un à destination des directions, l'autre à destination de l'encadrement, afin qu'ils intègrent les uns et les autres dans leur management la question du repérage et du développement de l'acquisition des compétences clés en situation professionnelle et l'accès aux savoirs de base.


Démarche repérage des compétences clés en situation professionnelle - ANFH
AU SERVICE DES
Directions des établissements hospitaliers
Encadrement des établissements hospitaliers
OBJECTIFS
Les sensibiliser à la question de la prise en charge des publics dits vulnérables
Les guider vers l'élaboration d'une stratégie de prise en charge des agents concernés
Les sensibiliser à la question du repérage des publics dits vulnérables
Les outiller pour le repérage des situations de dysfonctionnement et de fait, des besoins de formation en compétences clés

- ***Précisions apportées lors de la réunion de lancement***

Un certain nombre d'éléments complémentaires à prendre en compte dans la réflexion ont été discutés par le groupe projet lors de la réunion de lancement :

- L'équipe projet précise à propos des cadres que ce « réflexe de repérage » ne doit pas être perçu comme une charge de travail supplémentaire. La démarche sera opérationnelle, facile d'appropriation et d'utilisation pour les cadres. Elle doit faciliter la gestion des compétences au sein des services.
- La démarche doit s'articuler avec les dynamiques existant au niveau des régions.
- La démarche est un outil, « de premier niveau ». C'est un levier pour les établissements n'ayant pas encore initié de démarche. C'est un support « complémentaire » pour les établissements déjà engagés dans une stratégie de prise en charge des agents en difficultés sur les compétences clés.
- Les travaux s'appuieront sur le référentiel de compétences clés en situation professionnelle, publié par l'ANLCI en 2009, ainsi que sur le socle de connaissances et de compétences professionnelles (S2CP) issu de la loi du 5 mars 2014.
- Le livrable de l'étape 2 du processus d'entrée dans le dispositif (outillage pour les cadres - cf. diapositives ci-dessous) devra être pensé dans une approche transversale et pourra être utilisé pour tous les métiers.
- Les outils utiles à la mise en œuvre de la démarche seront mis à disposition des établissements via le site internet de l'ANFH.
- Il semble utile de définir les termes utilisés, notamment « repérage » et « positionnement » (voir glossaire en page 7).

II. La contribution du CAFOC dans le processus d'entrée dans le dispositif présenté par l'ANFH

- ***Le dispositif***

PROJET PS03 WWW.ANFH.FR

3A- PROCESSUS D'ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF

Livrables	Etapes	Objectifs	Périmètre	Acteurs
Outils (faisceau d'indices + grille d' « autodiagnostic ») + Démarche + Formation à l'utilisation	❶Approche stratégique RH	• Disposer d'un faisceau d'indices • Analyser la problématique au regard de la stratégie d'établissement et du projet social • Mieux cibler les services, métiers, activités potentiellement concernés	Etablissement => niveau institutionnel	Directions
	❶bis Approche stratégique de terrain	• Disposer d'un faisceau d'indices • Analyser la problématique au regard du projet du pôle, du service • Mieux cibler les métiers, activités ou agents potentiellement concernés	Etablissement => niveau pôle, service, unité	Encadrement supérieur

1

ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PERMANENTE DU PERSONNEL HOSPITALIER

PROJET PS03 WWW.ANFH.FR

3A- PROCESSUS D'ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF

Livrables	Etapes	Objectifs	Périmètre	Acteurs
Grille CC + Démarche + Formation à l'utilisation	❷Observation en situation de travail | Observation du poste de travail sans entretien obligatoire avec l'agent	• Valider le besoin de l'agent • Vérifier l'adéquation présumé du dispositif	Etablissement Service / unité	Encadrement ou personne ressource impliquée dans une démarche CC

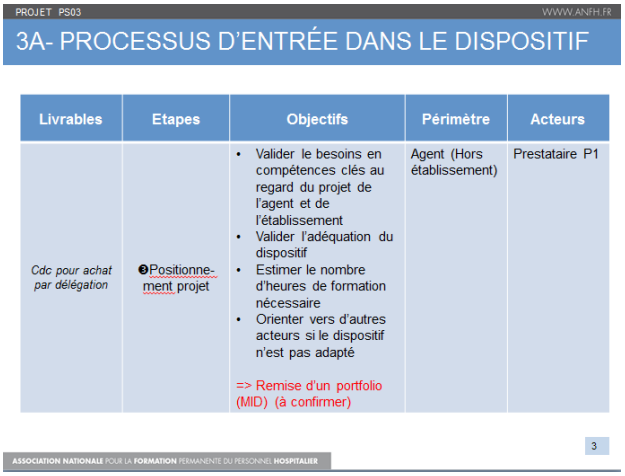
2

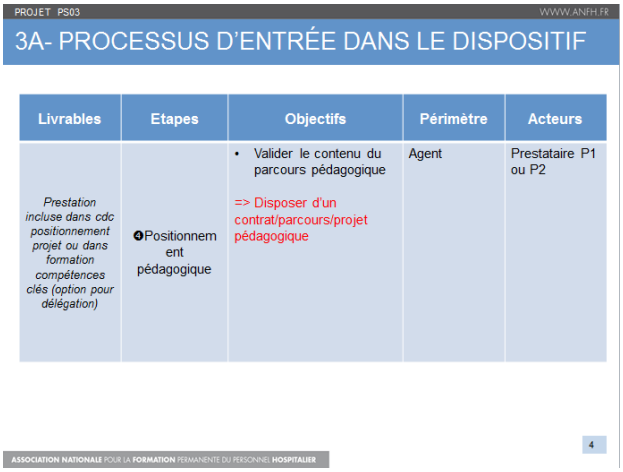
ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PERMANENTE DU PERSONNEL HOSPITALIER

Prestation du CAFOC de Nantes

Etapes 1 à 2

Développement d'un outillage de repérage des situations indiquant un potentiel besoin de développement de compétences clés


PROJET PS03
WWW.ANFH.FR
3A- PROCESSUS D'ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF
Livrables
Etapes
Objectifs
Périmètre
Acteurs
Cdc pour achat par délégation
❸Positionne-ment projet
• Valider le besoins en compétences clés au regard du projet de l'agent et de l'établissement
• Valider l'adéquation du dispositif
• Estimer le nombre d'heures de formation nécessaire
• Orienter vers d'autres acteurs si le dispositif n'est pas adapté
=> Remise d'un portfolio (MID) (à confirmer)
Agent (Hors établissement)
Prestataire P1
3
ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PERMANENTE DU PERSONNEL HOSPITALIER



Autres prestataires Organismes de formation Compétences Clés

- ***Le déroulé et le calendrier de la mission***

La proposition technique du CAFOC de Nantes est structurée en 7 temps de travail :

1. Temps 1 : la présente note de cadrage reprenant les éléments issus de la réunion de lancement avec le groupe-projet
2. Temps 2 : la production d'une version 0.1 de l'outillage
3. Temps 3 : la consultation d'utilisateurs potentiels
4. Temps 4 : la production d'une version 0.2 de l'outillage
5. Temps 5 : la production d'une version 0.3 après présentation au groupe de travail national
6. Temps 6 : l'expérimentation auprès de quelques établissements et la mise en forme de l'outillage en version 1.0
7. Temps 7 (option) : une contribution à la diffusion de la version 1.0 de l'outillage

Temps 1 : la présente note de cadrage reprenant les éléments issus de la réunion de lancement avec le groupe-projet

Outre les objectifs précisés précédemment, le groupe-projet préconise de s'appuyer sur certains outils à disposition. Ces outils développés par différents acteurs sont listés dans le tableau à suivre :

Intitulé du document	Etapes	Commentaires	Source
Expérimentation d'une action de formation proposée aux conseillers d'OPCA et d'OPACIF « Comment aborder l'illettrisme pour proposer une solution efficace ? »	1 et 2	A explorer largement	ANLCI, financement FPSPP (mai 2015)
Grille utilisée en PACA (issue du kit du praticien en Rhône Alpes, FFP3)	1 et 2		ANLCI
Démarche normande	1, en s'inspirant du faisceau d'indices qui peut être un point de repère pour les équipes dirigeantes. 2, en s'inspirant de la grille « tous métiers ». Prendre également appui sur la démarche proposée (page 4 « déroulement de la démarche et articulation avec la formation »). 2, pour la partie « mode d'emploi » pour ce qui concerne la relation à instaurer avec l'agent. 2, page 9 pour ce qui concerne les documents à transmettre au service RH.	Le groupe-projet national 2015 ne souhaite pas aller si loin dans la contextualisation. Il ne souhaite pas non plus aborder la question du degré de maîtrise des compétences.	Délégations basse et haute normandes

Temps 2 : la production d'une version 0.1 de l'outillage

Il s'agit d'outiller les deux volets de la démarche de repérage en prenant appui sur les outils à disposition et en tenant compte des principes énoncés lors de la réunion de lancement.
Cette première version 0.1 sera livrée à l'ANFH fin août.

Temps 3 : la consultation d'utilisateurs potentiels

L'objectif est de tester la version 0.1 de l'outillage auprès d'un panel restreint d'utilisateurs potentiels afin de repérer les ajustements nécessaires ou souhaitables.
Il s'agira également d'identifier les éléments clés à faire figurer dans un mode d'emploi.
Il est convenu, en réunion de lancement, de solliciter les contributions de professionnels (1 personne des services RH, 1 cadre, 1 conseiller ANFH) exerçant en régions Ile de France, Alsace et Midi-Pyrénées (ou Champagne-Ardenne). Leurs coordonnées seront transmises au CAFOC par voie de messagerie.
Un premier contact sera pris auprès de ces professionnels par le CAFOC de Nantes, afin de leur présenter le projet et les informer quant à la contribution attendue.
Ce premier temps de test auprès des acteurs professionnels aura lieu fin août - début septembre.
Une synthèse des remarques et contribution sera réalisée par le CAFOC.

Temps 4 : la production d'une version 0.2 de l'outillage

Issue des conclusions du temps 3, cette deuxième version comprendra le processus ou la démarche de repérage, les outils associés à chaque étape de ce processus et une première proposition de mode d'emploi. Elle sera livrée entre le 7 et le 10 septembre 2015.

Temps 5 : la production d'une version 0.3 après présentation au groupe de travail national

Une réunion du groupe projet est prévue le 11 septembre après-midi. Elle permettra de finaliser l'outillage produit afin d'aboutir à une version 0.3 qui sera livrée pour le 18 septembre 2015

Temps 6 : l'expérimentation auprès de quelques établissements et la mise en forme de l'outillage

Il est convenu, en réunion de lancement, de s'appuyer sur le panel constitué pour le temps 3 afin de tester l'outillage produit en vue de le modifier au niveau du processus de repérage, des outils associés à ce processus, ou du mode d'emploi.

Une version 1.0, diffusable après validation par l'ANFH, sera alors finalisée pour mi-octobre 2015.
La mise en forme papier mais aussi numérique de cette version sera réalisée.

Temps 7 – option : une contribution à la diffusion de la version 1.0 de l'outillage

Le groupe-projet souhaite que la formation à l'appropriation et l'utilisation de l'outillage soit réalisée en interne, par des professionnels de l'ANFH ou des établissements de santé. Une journée de formation de ces personnels sera éventuellement envisagée.

En matière de communication, les échanges seront centralisés par Lydia Rivat, Karima Ayoub et Marion Hilbig pendant les congés pour l'ANFH et par Xavier Blay pour le CAFOC de Nantes.

Glossaire

Repérage (Guide pratique d'aide au repérage et à l'orientation du public jeune en situation d'illettrisme – 2010 – ANLCI – Région Ile de France)
Le repérage d'une situation d'illettrisme est différent de l'évaluation de compétences[1]. Il s'agit de relever des indices dans une situation de travail « normale » du professionnel de l'accueil/orientation. Le professionnel le réalise à partir de sa situation HABITUELLE de travail.
Attention : Aucun indice n'est suffisant tout seul pour repérer une situation d'illettrisme. C'est la combinaison d'indices, le contexte et l'appréciation du professionnel qui donnent sens au repérage. Autrement dit, il s'agit d'observer et d'être attentif pour relever des indices, un faisceau d'indices susceptibles de révéler une situation d'illettrisme.

Positionnement (EDUTER)
http://www.eduter.fr/menu-secondaire/dossiers/individualisation/individualisation-temoignages-de-pratiques/elaborer-un-positionnement.html)
Le positionnement est une notion qui peut revêtir plusieurs dimensions. Il convient par exemple de distinguer **le positionnement dit d'orientation**, du positionnement dit **de début de formation**.
Le premier permet de **choisir une formation adaptée à son projet professionnel** ; cela renvoie à la problématique de l'orientation et nous parlerons par convention de positionnement d'orientation.
Le second est l'acte qui permet au stagiaire ou à l'apprenti de **se situer par rapport aux compétences détenues**, mais aussi par rapport aux compétences à acquérir, et parfois aussi par rapport aux modalités retenues dans le dispositif de formation. Il débouche sur la construction d'un parcours de formation.
Bien évidemment les deux dimensions du positionnement interfèrent, par exemple, au cours d'un positionnement de début de formation, on peut repérer un souci d'orientation.

Illettrisme : On parle d'illettrisme pour des personnes qui, après avoir été scolarisées en France, n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul, des compétences de base, pour être autonomes dans les situations simples de la vie courante. (ANLCI : agence nationale de lutte contre l'illettrisme - www.anlci.gouv.fr)

Analphabétisme : Situation d'une personne qui n'a pas été scolarisée dans sa propre langue et qui n'a donc pas acquis la lecture, l'écriture, et les savoirs de base. (source : Geste et Alpes dans le cadre d'une expérimentation soutenue par le FPSPP et l'ANLCI)

Français Langue Étrangère : Situation d'une personne qui a été scolarisée dans sa propre langue et qui a besoin d'apprendre une autre langue, ici le français. (source : Geste et Alpes dans le cadre d'une expérimentation soutenue par le FPSPP et l'ANLCI)

Compétences clés : Mise en œuvre, en situation professionnelle d'un socle de savoirs généraux et appliqués qui permettent de réaliser les activités du poste de travail et la mobilisation des capacités professionnelles. (source : Geste et Alpes dans le cadre d'une expérimentation soutenue par le FPSPP et l'ANLCI)

[1] Il est nécessaire de distinguer la notion de « repérage » liée à l'observation d'éléments factuels permettant de révéler des situations d'illettrisme et la notion d' « évaluation » qui relève de la mesure de l'écart entre des compétences détenues par un individu et les compétences nécessaires dans le cadre d'une activité exercée ou d'un projet professionnel visé – Marie-José LEFEBVRE (Chargée de Mission ANLCI, Région Basse-Normandie – 25 septembre 2013)